

VU Research Portal

Zoeken naar nieuwe medewerkers

Ours, J.C.

1989

document version

Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in VU Research Portal](#)

citation for published version (APA)

Ours, J. C. (1989). *Zoeken naar nieuwe medewerkers*. (Serie Research Memoranda; No. 1989-18). Faculty of Economics and Business Administration, Vrije Universiteit Amsterdam.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

E-mail address:

vuresearchportal.ub@vu.nl

SERIE RESEARCH MEMORANDA

ZOEKEN NAAR NIEUWE MEDEWERKERS

J.C. van Ours

Research Memorandum 1989-18

April 1989



**VRIJE UNIVERSITEIT
FACULTEIT DER ECONOMISCHE WETENSCHAPPEN
EN ECONOMETRIE
AMSTERDAM**

Vrije Universiteit
Vakgroep Algemene Economie
Postbus 7161
1007 MC Amsterdam
020-5484369

J.C. van Ours
Maart 1989

ZOEKEN NAAR NIEUWE WERKNEMERS

1. Inleiding
2. Onderzoek naar vacatures
 - 2.1 Vacatures in Nederland
 - 2.2 Onderzoeksmethoden
 - 2.3 Recent incidenteel onderzoek
3. OSA vacature-enquete
 - 3.1 Opzet en uitvoering
 - 3.2 Algemene uitkomsten
4. Vacatureturen
5. Wervingskanalen
6. Recruiteringskanalen en herkomst nieuwe werknemers
7. Conclusies

Noten

Literatuur

Summary Searching for new employees

In this article the results are presented of some vacancy-surveys recently held in the Netherlands. Using these results a description is given of employers' search for new employees, including the use of recruitment channels and the durations of the job vacancies.



De auteur bedankt Pieter Boot en Maarten Wegerif voor hun commentaar op een eerdere versie van dit artikel.

1. Inleiding

Werkgevers zijn via vacatures op zoek naar nieuwe werknemers. De totale omvang van het vacaturebestand in Nederland op een bepaald moment geeft in principe weer naar hoeveel nieuwe werknemers op dat moment wordt gezocht. Vacatures hebben niet noodzakelijkerwijs betrekking op een onbezette arbeidsplaats, maar kunnen ook betrekking hebben op nog bezette arbeidsplaatsen waarvan bekend is dat deze in de nabije toekomst 'vrij' zullen komen. Via vacatures kunnen werkgevers dus ook anticiperen op het toekomstige vertrek van werknemers of op een uitbreiding van de werkgelegenheid in hun bedrijf.

Slechts een deel van de vacatures wordt door de werkgevers aangemeld bij de arbeidsbureaus, zodat het aantal geregistreeerde vacatures een onjuist beeld geeft van de werkelijke omvang van het vacaturebestand. Een betere indruk van recente ontwikkelingen in het vacaturebestand kan ontleend worden aan de vacature-enquetes van het CBS, alhoewel ook in deze enquête niet alle vacatures in Nederland worden geïnventariseerd (1). De CBS vacature-enquetes zijn sinds 1980 ongeveer 1 maal per jaar verricht en worden sinds kort in beknopte vorm ook per kwartaal gehouden. Uit deze enquêtes blijkt onder andere dat het aantal vacatures in het begin van de jaren tachtig is afgenomen van 52000 in oktober 1980 naar 18000 in oktober 1982. Hierna is het aantal vacatures weer gestegen tot ruim 70000 in januari 1987. In januari 1988 bedroeg het aantal vacatures ongeveer 65000.

Gegevens omtrent aantallen vacatures geven een vrij statisch beeld van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Er is immers bij voortdurende sprake van vacatures die ontstaan en vacatures die worden vervuld. Omtrent deze stromen aan vacatures worden in Nederland nauwelijks of geen gegevens verzameld, evenmin als over vacatureduren: de tijd die werkgevers nodig hebben om een geschikte werknemer te vinden. Het ontbreken van gegevens over vacatureduren is te meer te betreuren daar de gemiddelde vacatureduur een indicatie vormt van de snelheid waarmee werkgevers en werknemers elkaar vinden en hiermee van het functioneren van de arbeidsmarkt. De

snelheid waarmee vacatures worden vervuld is evenwel niet alleen afhankelijk van marktprocessen. Ook belangrijk zijn de aard en intensiteit van de wervingsinspanningen van de werkgevers, de wijze waarop werkzoekenden op zoek zijn naar een nieuwe baan en de inspanningen die werkzoekenden zich hierbij getroosten. Daarnaast is het van belang hoe selectief werkgevers zijn wanneer sollicitanten zich voor een bepaalde vacature melden. Vanuit een maatschappelijk oogpunt ten slotte is de vraag relevant wie er worden aangenomen: schoolverlaters, werklozen of mensen die reeds een baan hadden. Naarmate het aandeel van de werkenden in de vervulling van de vacatures groter is, is er meer sprake van een 'stoelendans' waaraan werklozen geen deel hebben en is de omvang van het vacaturebestand een onjuiste indicator voor de daadwerkelijke mogelijkheden die werklozen hebben om aan de slag te komen.

In dit artikel worden een aantal aspecten van het functioneren van de arbeidsmarkt beschreven die te maken hebben met het zoeken van werkgevers naar nieuwe werknemers. De informatie hieromtrent is voornamelijk ontleend aan de CBS vacature-enquetes, de OSA vacature-enquete (Van Ours, Hagens, De Voogd-Hamelink, 1987 en Van Ours, De Voogd-Hamelink, 1988) en de zogenaamde werkbiedersenquetes (Directoraat-Generaal voor de Arbeidsvoorziening, 1984 en later).

Het artikel is als volgt opgebouwd. In eerste instantie wordt het begrip 'vacature' besproken en wordt een kort overzicht gegeven van recent onderzoek naar vacatures. Daarna worden opzet en uitvoering van de OSA vacature-enquete beschreven, aan de hand waarvan wordt ingegaan op de snelheid waarmee vacatures worden vervuld en op het succes dat werkgevers met hun werving hebben in termen van het aantal sollicitanten dat op de vacatures afkomt. Hierna worden ontwikkelingen en verschillen in vacatureduren beschreven. Vervolgens wordt ingegaan op recente ontwikkelingen in het gebruik van wervingskanalen door werkgevers. Tenslotte wordt ingegaan op de effectiviteit van de verschillende wervingskanalen en wordt aandacht gegeven aan de vorige arbeidsmarktpositie van de nieuwe werknemers.

2. Onderzoek naar vacatures

2.1 Vacatures in Nederland

Het begrip vacature kan gedefinieerd worden als 'het beschikbaar zijn van arbeidsgelegenheid waarvoor door de werkgever naar arbeidskrachten wordt gezocht' (SER, 1980). Van een interne vacature is sprake wanneer de werkgever uitsluitend binnen de kring van de bij hem in dienst zijnde werknemers zoekt, van een externe vacature is sprake wanneer de werkgever buiten de kring van de bij hem in dienst zijnde werknemers naar nieuwe arbeidskrachten zoekt. In deze definitie staan twee elementen centraal: het beschikbaar zijn van arbeidsgelegenheid en het zoeken door de werkgever. Wat arbeidsgelegenheid is, is evenwel niet zonder meer duidelijk: gaat het om direct beschikbare onbezette arbeidsplaatsen of mag de werkgever ook anticiperen op een arbeidsplaats die in de nabije toekomst onbezet raakt of dan pas ontstaat? In de V.S., waar alleen in de periode 1969-1973 op grote schaal gegevens over vacatures zijn verzameld werden drie eisen gesteld waaraan een arbeidsgelegenheid moest voldoen om als vacature te worden beschouwd: het moest gaan om een onbezette, onmiddellijk beschikbare arbeidsplaats, waarvoor actief werd gezocht naar een nieuwe werknemer buiten de onderneming (Frumerman, 1978).

In de CBS vacature-enquete wordt geen expliciete definitie van het begrip 'vacature' gehanteerd, de volgende vraag staat centraal: Hebt U op dit ogenblik vacatures waarvoor personeel wordt gezocht dat U onmiddellijk of zo spoedig mogelijk wilt plaatsen? (2) In deze omschrijving gaat het er blijkbaar vooral om dat er naar personeel wordt gezocht. Of dat intern of extern is doet niet ter zake. Duidelijk in deze omschrijving is ook, dat vacatures betrekking kunnen hebben op nog bezette arbeidsplaatsen. In deze zin verschilt het begrip 'vacature' van het begrip 'werkloze'. Werklozen zijn personen die actief zoeken naar werk, hiervoor op korte termijn beschikbaar zijn en niet werken. Op zich is dit verschil tussen beide begrippen niet onlogisch, aangezien een werkzoekende niet werkloos hoeft te zijn en een vacature vervuld kan worden door een werkloze, maar ook door een werkende die afscheid neemt van zijn vorige baan.

Enig inzicht in de aard en omvang van het vacaturebestand kan ontleend worden aan tabel 1, waarin gegevens uit de CBS vacature-enquete van januari 1988 worden gepresenteerd.

Tabel 1 Vacatures in Nederland; 31 januari 1988^{a)}

	Grootte van de <u>onderneming^{b)}</u>			Gemiddeld/ totaal
	Klein	Middel	Groot	
Aantal ondernemingen (*1000)	202.4	36.1	3.7	242.2
Ondernemingen met vacatures (%)	6.5	17.6	50.3	8.9
Aantal vacatures (*1000)	24.8	16.9	22.9	64.5
Moeilijk vervulb. vacatures (%)	44	46	37	42
Vacatures bezette plaatsen ^{c)} (%)	26	35	54	32
Part-time vacatures ^{d)} (%)	25	20	18	21
Vac. voor schoolverlaters (%)	37	28	32	33
Langer dan 3 maanden open (%)				19
Melding bij arbeidsbureau (%)				36
Personeelsadvertentie (%)				54

- a) Exclusief overheid, onderwijs, sociale werkplaatsen, uitzendbureaus en uitleenbedrijven
b) Klein: minder dan 10 werknemers; middel: 10-99 werknemers; groot: 100 of meer werknemers
c) Vacatures die betrekking hebben op een nog bezette arbeidsplaats; met deze vacatures anticiperen werkgevers op het toekomstige onbezet raken van de betreffende arbeidsplaats
d) Baan 20 uur of minder per week

Bron: CBS, Vacature-enquete januari 1988

Uit deze tabel blijkt dat van de 65000 vacatures die er in Nederland per 31 januari 1988 door het CBS werden geregistreerd ruim 40% door de werkgevers moeilijk vervulbaar werden geacht (3). Ongeveer 1 op de 3 vacatures had betrekking op een op het moment van enquetering nog bezette arbeidsplaats, 20 % van de vacatures had betrekking op een part-time baan en 1 op de 3 vacatures kon volgens de werkgever in principe worden vervuld door een schoolverlater. Van de vacatures stond 20 % al langer dan 3 maanden open, was ongeveer 1 op de 3 aangemeld bij het arbeidsbureau en was voor ruim de helft een of meer personeelsadvertenties geplaatst.

Aan tabel 1 kan ook informatie worden ontleend over verschillen naar bedrijfsgrootte. Het blijkt dat kleine

bedrijven ongeveer 25000 vacatures hadden, dat wil zeggen 40% van het totaal. Bij middelgrote bedrijven waren er 17000 (25%) en bij grote bedrijven 23000 (35%). Wat betreft de overige kenmerken blijkt er een duidelijke positieve samenhang te bestaan tussen bedrijfsgrootte en het aandeel van de vacatures voor nog bezette arbeidsplaatsen: blijkbaar anticiperen grote bedrijven meer dan kleine bedrijven op het in de toekomst ontstaan of vrijkomen van een arbeidsplaats. Daarnaast blijkt uit tabel 1, dat vooral kleine bedrijven verhoudingsgewijs veel vacatures voor parttime banen hebben.

2.2 Onderzoeksmethoden

Vacature-enquetes kunnen worden opgezet volgens twee principieel verschillende registratiemethoden. Volgens de eerste methode worden op een bepaald tijdstip openstaande vacatures geregistreerd, volgens de tweede methode vervulde vacatures in een bepaalde tijdsperiode. Volgens de eerste methode worden bestandsgegevens verzameld, volgens de tweede stroomgegevens.

Zowel het verzamelen van stroom- als van bestandsgegevens heeft voor- en nadelen. Bij de registratie van een vacaturebestand geldt dat:

- er relatief veel langdurig openstaande vacatures worden aangetroffen;
- alleen onvoltooide openstaande duren kunnen worden vastgesteld;
- alleen informatie wordt verkregen omtrent de eisen die vooraf aan de vervulling van een vacature worden gesteld

Bij de registratie van een vacaturestroom geldt dat:

- er relatief veel informatie over kort openstaande vacatures wordt verzameld; de kans op het aantreffen van langdurig openstaande vacatures en hiermee van knelpunt vacatures is klein;
- er een beroep wordt gedaan op het geheugen van de respondenten, hetgeen tot een vertekend beeld kan leiden;
- er een rationalisatie achteraf kan plaatsvinden, waardoor de karakteristieken van de nieuwe werknemer gelijk worden gesteld aan oorspronkelijk gestelde eisen ten aanzien van de vacaturevervulling.

Volgens beide registratie-methoden zijn in het verleden in meerdere jaren enquetes gehouden. In de al eerder genoemde CBS vacature-enquete worden gegevens verzameld volgens de bestandsmethode, terwijl in de zogenaamde 'werkbiedersenquetes' van het Directoraat-Generaal voor de Arbeidsvoorziening gegevens volgens de stroommethode worden verzameld.

Het CBS is eigenlijk al vanaf 1976 bezig met het verzamelen van vacaturegegevens. In de enquetes van oktober 1976, 1977, 1978 en januari 1980 werd echter alleen gevraagd naar moeilijk vervulbare vacatures. In de enquetes vanaf oktober 1980 was de vraagstelling gericht op het inventariseren van alle vacatures, waarbij nog wel de vraag naar het al dan niet moeilijk vervulbaar zijn werd gesteld. De omschrijving van het begrip 'moeilijk vervulbaar' is echter eveneens veranderd in 1980, zodat de gegevens van de jaren zeventig niet vergelijkbaar zijn met die van de jaren tachtig. Het CBS enqueteert ondernemingen, instellingen, beoefenaren van vrije beroepen en dergelijke met personeel in loondienst. Vanaf de enquete van september 1984 zijn ook de sectoren akkerbouw, veehouderij en tuinbouw in het onderzoek betrokken. Buiten de enquetes blijven de sociale werkplaatsen, uitzendbureaus, overheid en onderwijs. Bij de buiten het terrein van de CBS-enquetes vallende bedrijven en instellingen is 15-20% van het totaal aantal werknemers in Nederland in dienst. In de CBS-enquetes worden betrekkelijk weinig vragen gesteld, de enquetes bevatten niet veel meer informatie dan in tabel 1 is weergegeven. Vorig jaar is het CBS begonnen met het houden van een beknopte vacature-enquete op kwartaalbasis.

Vanaf 1984 zijn in opdracht van het Directoraat-Generaal voor de Arbeidsvoorziening een keer per jaar zogenaamde werkbiedersenquetes gehouden, enquetes naar de wensen en gedragingen van de 'werkbiedende partij op de arbeidsmarkt' (4). In deze enquetes is geen bestand aan vacatures geïnventariseerd doch een deel van de stroom aan vacatures. Aan de bedrijven is gevraagd of er in het half jaar voorafgaand aan de enquete een vacature was vervuld. Indien dit meerdere vacatures betrof is over de laatstvervulde vacature doorgevraagd (5). Recentelijk is de frequentie waarin de werkbiedersenquetes worden gehouden verhoogd tot 1 keer per 2

maanden, mede om het seizoenspatroon in het aantrekken van nieuw personeel in kaart te brengen. Tevens is de opzet gewijzigd: er wordt nu, indien er meer dan 1 werknemer is aangehouden, teruggevraagd over een periode van 2 maanden en doorgevraagd niet over de laatstvervulde maar over een 'aselect getrokken' vacature. Het aantal ondervraagde bedrijven is met ongeveer 600 aanmerkelijk kleiner dan bij de CBS-enquete, doch er worden aanmerkelijk meer vragen gesteld.

2.3 Recent incidenteel onderzoek

In de tweede helft van de jaren zeventig was onderzoek naar vacatures vooral gericht op moeilijk vervulbare vacatures, op knelpunten die zich bij de werving van personeel voordeden. Zoals al eerder aangegeven werden in deze periode door het CBS enquetes gehouden naar moeilijk vervulbare vacatures. Uit dezelfde periode dateert een onderzoek van het IVA, waarin 200 bedrijven met en 200 bedrijven zonder personeelsproblemen werden onderzocht. Als belangrijkste oorzaken van personeelsproblemen werden in deze studie genoemd 'een absoluut tekort aan arbeidskrachten in de regio' en 'een tekort aan mensen met een specifieke opleiding of vakbekwaamheid' (Joosten, Baayens, Vermeulen, e.a., 1979).

Met het oplopen van de werkloosheid en het afnemen van de werkgelegenheid in het begin van de jaren tachtig verdween de aandacht voor de knelpunten in de personeelsvoorziening naar de achtergrond. Met het toenemen van de vraag naar arbeid in het midden van de jaren tachtig kwam ook de aandacht voor deze knelpunten weer terug (Van Ours, 1986a, 1986b). Veel van de toen gehouden enquetes waren gericht op het inventariseren van moeilijk vervulbare vacatures.

In opdracht van het K.N.O.V. is in 1985 onder ruim 450 bedrijven in het midden- en kleinbedrijf een telefonische enquete gehouden naar moeilijk vervulbare vacatures (K.N.O.V., 1985). In deze enquete werd gevraagd naar vacatures in het jaar voorafgaand aan het tijdstip van ondervraging, zonder onderscheid te maken tussen vacatures die waren vervuld in de betreffende periode en vacatures die op het tijdstip van ondervraging nog openstonden. Op basis van deze enquete werd geconcludeerd, dat probleemvacatures vooral betrekking hebben

op het middenkader. Ook in 1985 werd door de Kamers van Koophandel en Fabrieken in hun jaarlijkse Enquete Regionale Bedrijfsontwikkeling onder bijna 50.000 bedrijven een aantal vragen opgenomen over vacatures die problemen hadden gegeven wat betreft de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. De meeste problemen bleken zich voor te doen bij functies op LBO-niveau. De meest geuite klachten gingen over onvoldoende praktische kennis en vakbekwaamheid. In 1986 werd in de jaarlijkse ondernemerspeiling van de Nationale Investeringsbank onder ruim 200 industriële ondernemingen met meer dan 100 werknemers eveneens een vragenblok opgenomen over knelpunten in de vacaturevervulling. Van de ondervraagde bedrijven had 40% vacatures voor essentiële functies en van deze bedrijven was 80% van mening dat genoemde vacatures moeilijk vervulbaar waren. Verder werd in 1986 een begin gemaakt met de OSA vacature-enquete, waar in de volgende paragraaf uitvoeriger op wordt ingegaan. In 1987 werd door de Loontechnische Dienst een inventariserend - niet representatief - onderzoek gehouden, waarin werd nagegaan in hoeverre werkgevers worden geconfronteerd met problemen rond de vacaturevervulling en op welke wijze hierop wordt gereageerd. Uit dit onderzoek bleek, dat de beloning zelden als instrument ter oplossing van problemen met de vacaturevervulling wordt gebruikt. Extra wervingsinspanningen bestaan vooral uit het plaatsen van meer personeelsadvertenties, terwijl scholingsinspanningen vooral een ad-hoc karakter bleken te hebben: er werd naar gestreefd een nieuwe werknemer zo spoedig mogelijk op het vereiste niveau te krijgen. Het bedrijfsschap horeca hield in 1988 een enquete naar moeilijk vervulbare vacatures in de horeca (Van Delft, 1988). Deze moeilijk vervulbare vacatures werden toegeschreven aan een gebrek aan aanbod van sollicitanten en geschiktheid van het aanbod in termen van opleiding en werkervaring en aan minder gunstige arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in de horeca. Reacties van werkgevers bleken vooral te bestaan uit het vergroten van de wervingsinspanningen.

Zonder hier op de specifieke resultaten van elk van deze onderzoeken in te gaan (zie hiervoor bv. Van Ours, 1986c en 1987) kan geconcludeerd worden dat er nogal wat verschillen bestaan tussen de onderscheiden enquetes en de conclusies die

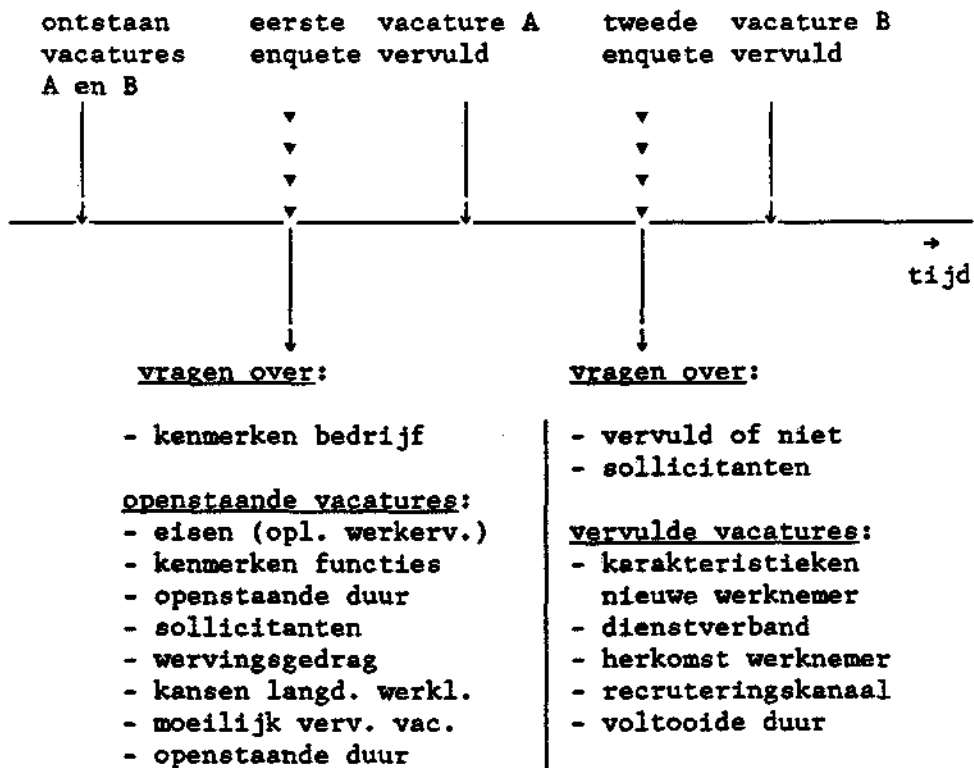
er op gebaseerd zijn (6). Sommige enquêtes zijn weinig diepgaand, andere zijn diepgaander maar gericht op een beperkt deel van de arbeidsmarkt. Ook is de opzet en uitvoering niet altijd even verantwoord geweest. Bovendien betreft het steeds enkelvoudige onderzoeken waardoor niet alle aspecten van de vacaturevervulling even goed tot hun recht komen.

3. OSA vacature-enquete

3.1 Opzet en uitvoering

Om een beter inzicht te verkrijgen in de vervulling van vacatures is door de Organisatie voor Strategisch onderzoek een vacature-enquete gehouden in twee rondes. In de eerste ronde werd een bestand aan vacatures geregistreerd, in de tweede ronde werd vooral doorgevraagd over de vacatures die inmiddels waren vervuld. In figuur 1 wordt deze opzet schematisch weergegeven.

Figuur 1 Opzet OSA vacature-enquete



In de eerste ronde in het najaar van 1986 zijn middelgrote en grote ondernemingen benaderd met de vraag of ze vacatures hadden en zo ja wat de kenmerken van die vacatures waren. Onder andere werd gevraagd naar eisen die werden gesteld aan de vervulling van de betreffende vacatures, naar het wer- vingsgedrag van de ondernemingen en naar moeilijk vervulbaar geachte vacatures. In de tweede ronde, die ongeveer 4 maanden later is uitgevoerd werden bedrijven met vacatures in de eerste ronde opnieuw benaderd met de vraag of deze inmiddels waren vervuld. De meeste vragen werden gesteld over de vervulde vacatures: hoe lang deze vacatures hadden opengestaan, welke de karakteristieken waren van de persoon die was aangenomen en welke het doorslaggevende recruiteringskanaal was geweest. Over de niet-vervulde vacatures werd alleen gevraagd hoeveel sollicitanten er inmiddels waren langsgeweest en hoeveel sollicitatiegesprekken er hadden plaatsgevonden. In de eerste enquête werd dus informatie verzameld over alle vacatures (typen A en B, figuur 1), in de tweede enquête voornamelijk over vervulde vacatures (type A, figuur 1).

De steekproef van bedrijven is gestratificeerd naar bedrijfs grootte en sector getrokken uit de databank van de Kamers van Koophandel en bestond uit 2522 adressen. Een deel van de benaderde bedrijven bleek niet meer te bestaan, bleek de juiste respondent niet bereikbaar, werd medewerking geweigerd of voldeed het bedrijf niet aan het criterium dat het 10 of meer werknemers in dienst moest hebben. De netto-steekproef bestond uit 1913 bedrijven, waarvan er 648 vacatures bleken te hebben. Uiteindelijk waren er 580 bedrijven (285 middelgrote en 295 grote) met vacatures die volledige medewerking verleenden aan het eerste deel van de enquête. Aan het tweede deel van de enquête deden nog 550 bedrijven mee.

Het houden van vacature-enquetes in het algemeen en herhaal-enquetes in het bijzonder is niet eenvoudig. Bedrijven hebben vaak geen formeel registratiesysteem voor hun vacatures, terwijl vooral bij grotere bedrijven de verantwoordelijkheid voor en kennis over recruiting verspreid is over verschillende personen (Boucek, 1975, Joseph, 1965). Aan de andere kant wordt in Amerikaanse studies beweerd dat het desondanks mogelijk is gegevens over vacatures redelijk nauwkeurig te verzamelen

(Joseph, 1965).

De voordelen van een tweeledige vacature-enquete zijn evident:

- de meting van het wervingsgedrag en vacature-eisen kan plaats vinden zonder rationalisering achteraf;
- oorspronkelijk gestelde eisen kunnen vergeleken worden met realisaties, dat wil zeggen met de kenmerken van de aange trokken werknemer;
- het effect van een groot aantal factoren op de voltooide vacatureduur kan worden vastgesteld;
- er kan een indicatie worden verkregen van de voorspelkracht van het begrip 'moeilijk vervulbare vacature'.

3.2 Algemene uitkomsten

Een overzicht van enkele belangrijke uitkomsten van de OSA vacature-enquete wordt gegeven in tabel 2, waarin is weergegeven welk aandeel van de vacatures 4 maanden na de eerste enquete was vervuld, was vervallen of nog openstond.

Tabel 2 Vervulling van vacatures; openstaande vacatures 4 maanden later (%)

Vereiste opleiding	Vervuld	Vervallen	Nog openstaand		Totaal Aantal (%)	Aantal vacatures
			Geen soll.	1 of meer soll.		
Basisond.	80	3	15	2	100	420
MAVO e.d.	80	0	16	4	100	671
LBO	67	9	9	15	100	982
HAVO,VWO	81	7	5	7	100	260
MBO	71	3	9	17	100	599
HBO/Univ.	58	3	12	27	100	676
Gemiddeld	71	4	11	14	100	3608

Bron: OSA, Vacature-enquete 1986/87

Uit deze tabel blijkt, dat gemiddeld genomen 71% van de vacatures was vervuld, 4% vervallen en 25% nog openstond.

Van de vacatures waarvan tijdens de eerste fase van de OSA vacature-enquete werd aangegeven dat ze moeilijk vervulbaar werden geacht bleek na 4 maanden 62% te zijn vervuld, 6% te zijn vervallen en 32% nog open te staan. Moeilijk vervulbare vacatures worden blijkbaar in meerderheid toch vervuld, al

duurt het wat langer dan gemiddeld.

Onderscheiden naar vereist opleidingsniveau doen zich nogal verschillen voor in de mate van vervulling. Vacatures voor ongeschoolden en algemene opleidingen op uitgebreid lager en middelbaar niveau waren voor 80% vervuld, LBO- en MBO-vacatures voor 70%, vacatures voor hoger opgeleiden voor 60%. Met het toenemen van het vereiste opleidingsniveau neemt met andere woorden het aandeel van de vervulde vacatures af.

Het aandeel van de vervallen vacatures verschilt eveneens per opleidingsniveau, doch van enige systematische samenhang is geen sprake. Dit laatste is wel het geval voor wat betreft het aandeel van de nog openstaande vacatures. Laatstgenoemd aandeel neemt toe met het opleidingsniveau. Van de vacatures voor ongeschoolden staat 4 maanden later nog 17% open, bij vacatures voor hoger opgeleiden is dat 40%.

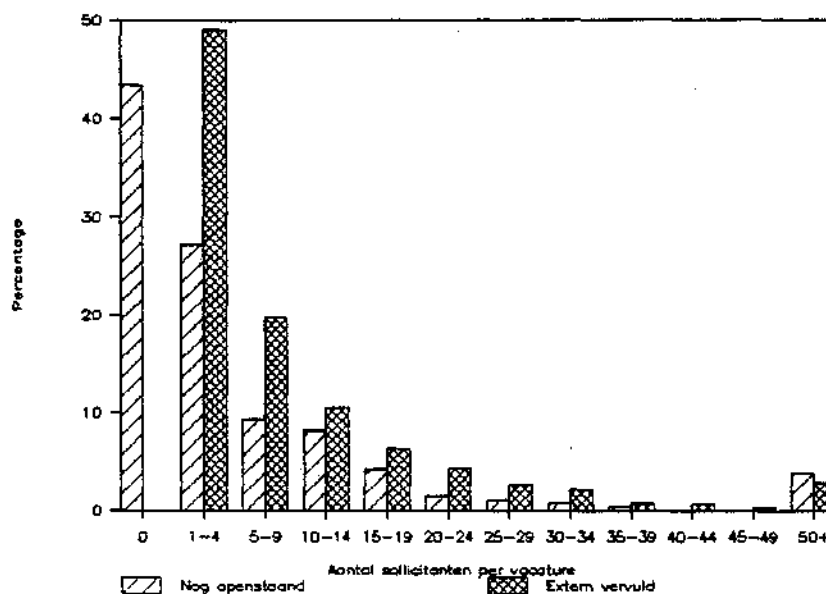
Het aantal sollicitanten per vacature bedroeg voor extern vervulde vacatures 7,7 en voor nog openstaande vacatures 3,7. Op voorhand dienen bij deze aantallen sollicitanten enkele kanttekeningen te worden geplaatst. De aantallen sollicitanten zijn afkomstig van de tweede enquête, ook tijdens de eerste enquête zijn deze aantallen gevraagd en niet altijd bleken deze aantallen onderling consistent te zijn. Verder is niet zonder meer duidelijk of het ontbreken van sollicitanten voor sommige vacatures te wijten is aan een gebrekkig wervingsgedrag van werkgevers of aan de houding van werklozen. Ten slotte is het mogelijk dat voor een deel van de openstaande vacatures de vervulling nabij was, omdat de selectieprocedure bijna was afgerond.

Een meer gedetailleerd overzicht van de aantallen sollicitanten wordt gegeven in figuur 2. Uit deze figuur komt naar voren dat bij de extern vervulde vacatures veelal sprake is geweest van een ruim aanbod aan sollicitanten. Voor 50% van deze vacatures kwam 1-4 sollicitanten opdagen, voor 30% 5-14 en voor 20% 15 of meer sollicitanten.

Uit figuur 2 blijkt eveneens dat er bij ruim 40% van de nog openstaande vacatures geen enkele sollicitant is geweest. Anderzijds geldt dat voor ongeveer 20% van de nog openstaande vacatures meer dan 10 sollicitanten zijn geweest, zodat het nog openstaan van vacatures zeker niet geheel toegeschreven kan

worden aan het gebrek aan sollicitanten.

Figuur 2 Frequentieverdeling van het aantal sollicitanten per extern vervulde of nog openstaande vacature (in %)



Bron: Van Ours, Hagens en De Voogd-Hamelink, 1987

In tabel 2 is een onderscheid gemaakt bij de nog openstaande vacatures tussen vacatures waarvoor geen en vacatures waarvoor wel sollicitanten verschenen. Gemiddeld genomen kwam er voor 11% van de vacatures geen sollicitanten opdagen. Naar opleidingsniveau doen zich hier wel verschillen voor maar van een systematiek is geen sprake. Opvallend is wel dat ook voor 15% van de vacatures voor ongeschoolden zich geen sollicitanten gemeld hebben. Uit onderzoek blijkt dat moeilijk vervulbare vacatures op ongeschoold niveau zich kunnen voordoen om uiteenlopende redenen (Banning en Kamps, 1988). In de detailhandel worden bijvoorbeeld voor ongeschoolde functies voornamelijk jongeren gevraagd, waaronder het verloop groot is. In de schoonmaakbranche spelen het negatieve imago en de buitennormale werktijden een belangrijke rol. Daarnaast geldt dat er weliswaar sprake is van vacatures op ongeschoold niveau, maar dat er wel degelijk eisen worden gesteld aan geoefendheid, vakkennis en representativiteit; eisen, waaraan niet iedere ongeschoolde werkloze kan voldoen. Het niet opdagen van sollicitanten kan ook samenhangen met een niet op elkaar afgestemd zijn van het zoekgedrag van werkgevers en

werkzoekenden zodat werkzoekenden niet op de hoogte zijn van voor hen relevante vacatures. Ook is het niet uitgesloten dat er op sommige vacatures te weinig wordt gesolliciteerd, doordat interesse voor de vacante functie zowel bij werkenden als werklozen ontbreekt.

Van een samenhang met het opleidingsniveau is wel sprake bij de nog openstaande vacatures waarvoor zich wel sollicitanten aanmeldde. Het aandeel van deze vacatures bedroeg voor ongeschoolden 2%, voor LBO- en MBO-vacatures resp. 15 en 17% en voor vacatures voor hoger opgeleiden 27%. Met het toenemen van het vereiste opleidingsniveau lijkt het nog openstaan van vacatures eerder samen te hangen met selectie-eisen van werkgevers dan met het ontbreken van sollicitanten. Ongetwijfeld zullen de afgewezen sollicitanten niet hebben voldaan aan de gestelde eisen. In het licht van de problemen met de vacaturevervulling kan men evenwel ook vraagtekens zetten bij de hoogte van deze eisen: zijn de selectie-eisen bij de gegeven problemen op deelmarkten niet te scherp gesteld? Wellicht hebben werkgevers geen goed beeld van de feitelijke arbeidsmarkt-situatie, onder meer vanwege de tot voor kort 'vervulde' werkloosheidsgegevens.

4. Vacatureduren

Voor een beoordeling van de in tabel 2 gepresenteerde gegevens dient men ook te bedenken dat in een vacaturebestand door de aard van de meting langdurig openstaande vacatures oververtegenwoordigd zijn. Een cijfervoorbeeld kan dit verduidelijken. Stel dat er voortdurend per tijdsperiode 10 vacatures ontstaan: 1 vacature met een voltooide duur van 11 maanden en 9 vacatures met een voltooide duur van een maand. De gemiddelde voltooide duur van deze stroom vacatures bedraagt dan 2 maanden. In het bestand aan vacatures zijn vacatures die lang openstaan oververtegenwoordigd: op elke 9 kortdurige zijn 11 langdurige vacatures aanwezig. Indien het bestand van deze vacatures op enig moment zou worden geïnventariseerd en ditzelfde bestand zou 4 maanden later opnieuw worden bekeken dan zouden er inmiddels van elke 20 vacatures er 13 (9

kortdurige en 1 langdurige) zijn vervuld en nog 7 vacatures openstaan. Ondanks de gemiddelde voltooide duur van 2 maanden is van het bestand na 4 maanden nog steeds 35% niet vervuld.

Indien we veronderstellen dat de kortdurige vacatures en de langdurige vacatures tijdens de bestandsopname gemiddeld halverwege hun voltooide duur waren, geldt in ditzelfde fictieve voorbeeld dat de gemiddelde onvoltooide duur 3,25 maand bedraagt. De gemiddeld onvoltooide duur van het bestand aan vacatures is dus aanmerkelijk langer dan de gemiddelde voltooide duur van de stroom vacatures. Gemiddelde voltooide en onvoltooide duren verschillen in het algemeen van elkaar door twee effecten:

- het afknottingseffect: onvoltooide duren worden (uiteraard) waargenomen op het moment dat de duur nog niet voltooid is;
- het selectie-effect: vacatures met langere duren verblijven langer in het bestand en zijn daar dus relatief oververtegenwoordigd.

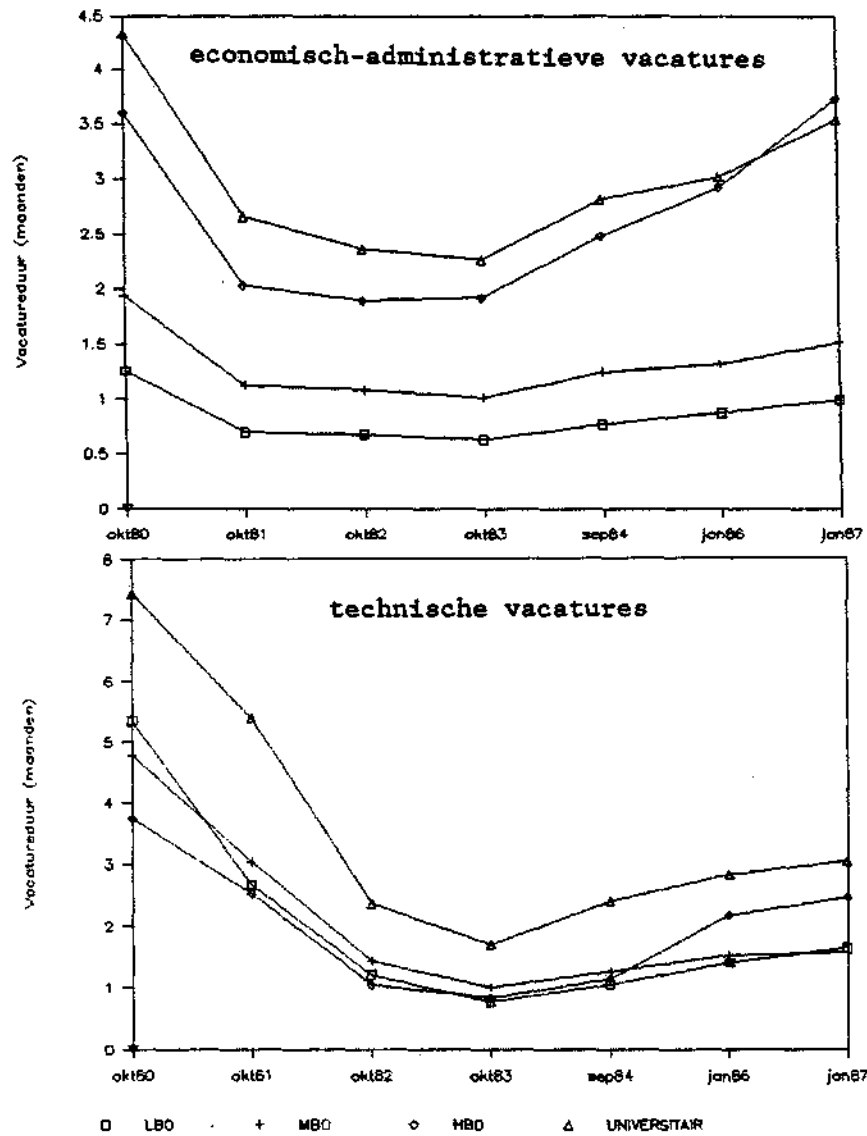
Over voltooide vacatureduren worden nauwelijks gegevens verzameld. Een dergelijke informatieverzameling is ook niet zonder problemen. Zo is het niet op voorhand duidelijk wanneer een vacature ontstaat of wordt vervuld. Zoals eerder is aangegeven bestaan er veel vacatures voor arbeidsplaatsen die nog zijn bezet, het vrijkomen van een arbeidsplaats is dus geen goed criterium voor het tijdstip van ontstaan van een vacature. Waarschijnlijk is het tijdstip waarop begonnen wordt met het actief zoeken naar een nieuwe werknemer het tijdstip dat als begin van een vacature moet worden beschouwd. Evenzo is het tijdstip waarop een selectieprocedure wordt beëindigd waarschijnlijk het tijdstip waarop een vacature als vervuld kan worden beschouwd. Het tijdstip waarop een nieuwe werknemer begint met zijn werkzaamheden lijkt als criterium minder geschikt, omdat dit veel later kan zijn dan het moment waarop de werknemer met zijn nieuwe werkgever over de nieuwe arbeidsrelatie tot overeenstemming is gekomen. In de CBS-enquete wordt aan de interpretatie van de respondenten overgelaten wat als de ontstaansdatum van de vacature moet worden beschouwd. Wat betreft de openstaande duur van de vacatures worden door het CBS 4 klassen onderscheiden: 0-1 maand, 1-3 maanden, 3-6 maanden en langer dan 6 maanden

openstaand. Deze gegroepede CBS-gegevens over onvoltooide duren zijn benut om voltooide vacatureduren te berekenen (Van Ours en Hagens, 1987). De op basis hiervan berekende gemiddelde voltooide vacatureduur bleek af te nemen van 1.9 maand in oktober 1980 naar 0.9 maand in oktober 1983 en vervolgens weer toe te nemen tot 1.3 maand in de afgelopen jaren. In principe is het mogelijk met behulp van deze duurgegevens vacaturestromen te berekenen. Wanneer dit wordt gedaan, blijkt dat de stroom vervulde vacatures is toegenomen van minder dan 15000 per maand in het najaar van 1982 naar ongeveer 50000 per maand in 1988. Bij deze berekeningen dienen twee kanttekeningen te worden geplaatst. In de eerste plaats ontbreken in de CBS-enquetes gegevens omtrent vacatures bij overheid en onderwijs, zodat de berekende vacaturestromen de werkelijke vacaturestroom onderschatten. In de tweede plaats is het waarschijnlijk zo dat veel nieuwe arbeidsplaatsen bezet worden, zonder dat eerst van een vacature sprake is geweest. Zo bedroeg de met behulp van CBS-gegevens berekende vacaturestroom slechts 70% van de totale arbeidsmobiliteit naar een baan (Van Ours en Hagens, 1987). De totale vacaturestroom lijkt dus aanzienlijk groter te zijn, dan op basis van berekeningen met behulp van CBS-gegevens geconcludeerd zou kunnen worden.

Voor technische en economisch-administratieve vacatures is eveneens op basis van de CBS-gegevens een verdergaande duuranalyse uitgevoerd (Van Ours en Ridder, 1988). In deze analyse werd geconstateerd dat zich een 'congestie'-effect voordoet: naarmate er meer vacatures van een bepaald soort openstaan duurt het langer voor deze zijn vervuld. Voor de vacatureduur blijkt daarnaast het vereiste opleidingsniveau van groot belang te zijn.

Een overzicht van de resultaten van deze analyses wordt gegeven in figuur 3. Uit deze figuur blijkt dat de gemiddelde voltooide duur van beide typen vacatures in het begin van de jaren tachtig is teruggelopen en na 1983 weer is toegenomen. In deze beweging is duidelijk de invloed herkenbaar van de stijgende werkloosheid en de dalende werkgelegenheid in het begin van de jaren tachtig en de weer toenemende werkgelegenheid en dalende werkloosheid in latere jaren.

Figuur 3 De gemiddelde voltooide uren van technische en economisch-administratieve vacatures onderscheiden naar opleidingsniveau: 1980-1987



Bron: Van Ours en Ridder, 1988

Voor de economisch-administratieve vacatures geldt dat de daling van de vacatureduur het grootst was voor vacatures voor hoger opgeleiden. De vacatureduur van hbo-vacatures nam af van 3,5 maanden in 1980 naar 2 maanden in 1983, die van vacatures op universitair niveau van 4,5 maanden naar 2,5 maanden. Eind 1983 stonden MBO-vacatures ongeveer 1 maand open en LBO-vacatures ruim 2 weken. Na 1983 is de gemiddelde vacature duur vooral voor vacatures voor hoger opgeleiden toegenomen.

Voor de technische vacatures geldt dat de gemiddelde voltooide vacatureduren voor elk opleidingsniveau sterk zijn

gedaald in het begin van de jaren tachtig. Zo stonden LBO- en MBO-vacatures die eind 1980 nog gemiddeld 5 maanden openstonden eind 1983 minder dan een maand open. De vacatureduur op HBO-niveau daalde in dezelfde periode van 3,7 maanden naar 0,8 maand en die op universitair niveau van 7,4 naar 1,7 maanden. Na 1983 zijn de vacaturreduren weer toegenomen, maar de omvang ervan is ver onder die van eind 1980 gebleven. Begin 1987 stonden LBO- en MBO-vacatures gemiddeld 1,6 maand open, HBO-vacatures 2,5 maanden en vacatures op universitair niveau 3,1 maanden.

Met behulp van gegevens uit de OSA vacature-enquete is nagegaan welke factoren verschillen in vacaturreduren beïnvloeden (Van Ours, 1989). Belangrijke beïnvloedende factoren blijken te zijn het vereiste opleidingsniveau, het gevraagde beroep en de omvang van het bedrijf. De vacatures voor hoger opgeleiden, en vacatures bij grote bedrijven staan gemiddeld langer open, die voor diensten-, economisch-administratieve- of commerciële beroepen gemiddeld korter. Opvallend is dat minder gunstige arbeidsomstandigheden niet leiden tot een langere vacatureduur. Het gebruik van de verschillende externe recruiteringskanalen blijkt nauwelijks van invloed te zijn op de vacatureduur. Het gebruik van personeelsadvertenties bijvoorbeeld levert weliswaar meer sollicitanten op, maar resulteert niet in een snellere vervulling van de vacatures (Van Ours, 1988).

5. Wervingskanalen

Werkgevers kunnen verschillende wervingsmethoden hanteren om hun vacatures vervuld te krijgen: via het plaatsen van personeelsadvertenties, het melden van de vacature bij het arbeidsbureau, interne werving, werving via het eigen personeel, via relaties, bij school of opleiding of via het uitzendbureau en via het selecteren uit mensen die om werk komen vragen.

Een veel gehanteerd onderscheid is dat tussen formele en informele wervingskanalen (Hamaker, 1978). Tot informele wervingskanalen worden gerekend de werving via het eigen

personeel en relaties alsmede de selectie uit spontane sollicitaties. Deze laatste worden niet altijd als wervingsmethode beschouwd, omdat hierbij het initiatief niet ligt bij het bedrijf (Peters, 1981). Informele wervingskanalen kunnen redelijk effectief zijn zowel voor het bedrijf als voor de sollicitant. De sollicitant kan zich door de informele contacten een gedetailleerd oordeel vormen over de sociale situatie binnen het bedrijf (Faase, 1981). Voor het bedrijf geldt dat men betere informatie verkrijgt over de sollicitant en dat informele wervingskanalen betrekkelijk goedkoop zijn (Hamaker, 1977).

Formele wervingskanalen betreffen personeelsadvertenties, melding bij het arbeidsbureau, school/opleiding en uitzendbureau. Deze formele wervingskanalen hebben hun eigen voor- en nadelen. Werving via het arbeidsbureau bijvoorbeeld is kosteloos, maar werkgevers klagen vaak over traagheid en slechte voorselectie van kandidaten. Adverteren is duur voor de werkgever, maar voorziet de werkzoekende van vrijwel kosteloze informatie over het bestaan en de aard van vacatures. Personeelsadvertenties leveren vaak veel sollicitanten op, die evenwel niet allemaal even geschikt zijn voor vervulling van de vacature. De uiteindelijke keuze van de te hanteren wervingskanalen zal ook afhangen van het type vacatures.

Een overzicht van de ontwikkelingen in het gebruik dat is gemaakt van het arbeidsbureau en de personeelsadvertentie als wervingskanaal wordt gegeven in tabel 3. Uit deze tabel blijkt, dat in het najaar van 1980 de helft van de toenmalige vacatures was aangemeld bij het arbeidsbureau terwijl er tevens een personeelsadvertentie voor was geplaatst. Voor 20% van de vacatures was alleen een personeelsadvertentie geplaatst en ongeveer 15% was alleen aangemeld bij het arbeidsbureau, terwijl de resterende 15% noch was aangemeld bij het arbeidsbureau terwijl er evenmin voor werd geadverteerd.

In de jaren daarna is er duidelijk sprake van een afnemende intensiteit van het wervingsgedrag. Het aandeel van de vacatures waarvoor noch werd geadverteerd noch melding bij het arbeidsbureau plaatsvond nam toe tot ongeveer 1 op de 3 in het najaar van 1982 en bleef daarna vrijwel onveranderd.

Tabel 3 Werving voor vacatures via arbeidsbureaus, personeelsadvertenties en informele kanalen^{a)}

	Alleen arbeids bureau	Alleen person. advert.	Zowel arb.bur. als adv.	Alleen infor meel	Geen van drie	Totaal (%)	Aantal vacatures (* 1000)
Okt 1980	13	20	49	10	8	100	52.1
Okt 1981	14	22	37	12	15	100	26.8
Okt 1982	23	22	21	17	17	100	17.6
Okt 1983	17	27	22	20	14	100	23.6
Sep 1984	19	26	22	18	15	100	34.6
Jan 1986	13	31	30	17	9	100	66.2
Jan 1987	10	35	23	15	17	100	70.2
Jan 1988	14	32	22	16	16	100	64.5

a) Personeel gezocht via relaties en/of geselecteerd uit krachten die zelf om werk vragen

Bron: CBS, Vacature-enquetes

Deze terugval in wervingsintensiteit komt voor een belangrijk deel voor rekening van de verminderde aanmelding bij de arbeidsbureaus. In het najaar van 1980 werd nog ruim 60% van de vacatures aangemeld bij het arbeidsbureau, vanaf het najaar van 1982 was dat 40%, terwijl de laatste jaren nog slechts 1 op de 3 vacatures bij het arbeidsbureau werd aangemeld. Ook het gebruik van de personeelsadvertentie is in het begin van de jaren tachtig teruggelopen van 70% in oktober 1980 naar 45% in oktober 1982. Daarna nam dit gebruik evenwel weer toe tot omstreeks 60%.

Voor een deel van de vacatures blijkt alleen informeel te worden geworven: de afgelopen jaren voor ongeveer 15% van de vacatures. Voor de resterende vacatures geldt dat er noch via personeelsadvertenties, noch via het arbeidsbureau of via informele kanalen wordt geworven.

Uit analyses van de OSA vacature-enquete blijkt dat personeelsadvertenties vaker dan gemiddeld worden geplaatst door grote bedrijven, vacatures voor middelbaar en hoger opgeleiden en moeilijk vervulbare vacatures (Van Ours, Hagens en De Voogd-Hamelink, 1987). Vacatures op LBO-niveau en vacatures voor metaal- en electrotechnische beroepen en bouwvakarbeiders blijken vaker dan gemiddeld bij het arbeidsbureau te worden aangemeld.

Ten aanzien van het gebruik van personeelsadvertenties is

uiteraard ook van belang in hoeveel en in welk type bladen een personeelsadvertentie wordt geplaatst. Het blijkt dat het aantal bladen waarin wordt geadverteerd alsmede het spreidingsgebied van de betreffende bladen toeneemt met het vereiste opleidingsniveau (Van Ours, Hagens en De Voogd-Hamelink, 1987 en Vos, 1980).

6. Recruiteringskanalen en herkomst nieuwe werknemer

In het tweede deel van de OSA vacature-enquete is gevraagd via welk wervingskanaal de nieuw aangenomen werknemer in contact is gekomen met het betreffende bedrijf. Indien dit er meer dan 1 waren, is gevraagd welk kanaal naar het inzicht van de respondent het belangrijkste kanaal is geweest. Een overzicht van de uitkomsten van deze vraagstelling onderscheiden naar grootte van het bedrijf wordt gegeven in tabel 4. Het betreft, zoals al eerder aangegeven, gegevens verkregen via het inventariseren van een bestand aan vacatures, waarin nu eenmaal langdurig openstaande vacatures zijn oververtegenwoordigd. Om na te gaan of hierdoor een sterk vertekend beeld ontstaat zijn ter vergelijking resultaten van de zogenaamde werkbieders-enquete 1986 opgenomen, die gebaseerd zijn op het inventariseren van vacaturestromen.

Tabel 4 Recruiteringskanalen voor nieuwe werknemers: naar be-
drijfs-grootte (%)

Bedr.grootte: (werknemers)	<u>OSA-vac. enquete</u>		<u>Arbvo-werkbiedersenquete</u>		
	10-99	100 of meer	2-19	20-99	100 of meer
Pers.advert.	46	63	40	50	59
Arbeidsbureau	11	8	11	8	5
Informeel	25	16	31	22	15
Overig ^{a)}	18	13	18	20	21
Totaal	100	100	100	100	100

a) Uitzendbureau, school/opleiding en dergelijke

Bron: OSA-vacature enquete
Arbvo-werkbiedersenquete

Uit tabel 4 blijkt dat de personeelsadvertentie verreweg het belangrijkste recruiteringskanaal is. Bij middelgrote ondernemingen wordt 45-50% van de nieuwe werknemers via een personeelsadvertentie gerecruteerd, bij grote ondernemingen is dat ongeveer 60%. Het arbeidsbureau blijkt met 5-10% van de nieuwe werknemers slechts een bescheiden plaats in te nemen. De informele recruiteringskanalen zijn duidelijk belangrijker. Het aandeel van de via informele recruiteringskanalen verkregen nieuwe werknemers bedraagt bij middelgrote ondernemingen ongeveer 25% en bij grote ondernemingen ongeveer 15%. Gegeven de eerder genoemde karakteristieken van informele wervingskanalen - informatief naar beide zijden en goedkoop - lijkt een groot aandeel van deze kanalen gunstig. Dit is evenwel niet zonder meer het geval omdat deze kanalen niet voor iedereen gelijkelijk toegankelijk zijn. Bepaalde arbeidsmarktcategoryen dreigen zo buiten gesloten te worden van een belangrijk deel van de recruiteringskanalen van bedrijven (Gasperz en Van Voorden, 1985). Het geconstateerde aandeel van de informele kanalen in de recruiting is overigens opvallend laag vergeleken met resultaten van onderzoek onder werknemers, waarin wordt aangegeven dat meer dan de helft van de werknemers via informele kanalen aan hun baan is gekomen (V.d. Berg en V.d. Tillaart, 1987).

Het arbeidsbureau neemt als recruiteringskanaal een bescheiden positie in. De arbeidsbemiddeling zoals deze plaatsvindt via het arbeidsbureau bereikt slechts een deel van de vacaturemarkt. Uit het eerste deel van de OSA vacature-enquete is onder andere naar voren gekomen dat werkgevers die geen gebruik maken van het arbeidsbureau vooral het idee hebben dat het arbeidsbureau geen geschikte kandidaten kan leveren. Daar staat evenwel tegenover dat van de werkgevers die gebruik maken van de diensten van het arbeidsbureau slechts 10% hierover niet tevreden is (Donker van Heel en Dekker, 1987). Bovendien is de zogenaamde vervullingsquote van de arbeidsbureaus - het aandeel van de geregistreerde vacatures dat door bemiddeling van de arbeidsbureaus wordt vervuld - toegenomen van 36% in 1986 naar 67% in 1986 (Janssen en Wegerif, 1989).

Wellicht dat in de huidige positie van het arbeidsbureau

verandering gebracht kan worden door de nieuwe structuur van de de arbeidsvoorziening die ten opzichte van de oude structuur voornamelijk verschilt vanwege (7): de invoering van een tripartite bestuursvorm en de opheffing van het overheidsmonopolie op arbeidsbemiddeling (8).

Een overzicht van de herkomst van de nieuwe werknemers qua voige arbeidsmarktpositie wordt gegeven in tabel 5, waar eveneens ter vergelijking gegevens zijn opgenomen uit de OSA-vacature enquête en de werkbiedersenquête van 1986.

Tabel 5 Herkomst nieuwe werknemers; naar bedrijfsgrootte (%)

Bedr.grootte: (werknemers)	<u>OSA-vac. enquête</u>		<u>Arbvo-werkbiedersenquête</u>		
	10-99	100 of meer	2-19	20-99	100 of meer
Werkend	65	71	51	60	65
Werkloos na baan	19	8	22	24	13
School/mil.d. ^{a)}	12	13	27	15	20
Overig	4	8	0	1	2
Totaal	100	100	100	100	100

a) Inclusief werkloos na school of militaire dienst

Bron: OSA-vacature enquête
Arbvo-werkbiedersenquête

Uit deze tabel blijkt dat nieuwe werknemers overwegend gerecruteerd zijn uit het bestand aan werkenden: personen die voorheen ook al een baan hadden. Voor middelgrote bedrijven bedroeg het aandeel van de voorheen werkenden 60-65%, voor grote bedrijven 65-70%. Dit grote aandeel van werkenden is in lijn met onderzoek naar de arbeidsmobiliteit naar een baan. Hieruit komt naar voren dat de stijging van de arbeidsmobiliteit in de afgelopen jaren vooral toegeschreven moet worden aan de toegenomen baan-baan mobiliteit (Allaart, Kunnen, Van Ours en Van Stiphout, 1987). Het aandeel van de werklozen die voorheen in het bezit van een baan waren bedroeg 10-20%, dat van de schoolverlaters (al dan niet na een periode van werkloosheid) eveneens 10-20%. Uit de OSA-enquête blijkt dat er onderscheiden naar vereist opleidingsniveau sprake is van verschillen in het aandeel van de (voorheen) werkenden onder de nieuwe werknemers. Bij vacatures voor ongeschoolden

bedroeg dit bijvoorbeeld 60%, voor LBO- en MBO-vacatures 65% en voor vacatures voor hoger opgeleiden 80%. Met het toenemen van het vereiste opleidingsniveau neemt voorts het aandeel van de schoolverlaters toe en dat van de overige toetreders en de werklozen die voorheen in het bezit waren van een baan af.

7. Conclusies

Aan het bovenstaand overzicht kan een aantal conclusies worden ontleend omtrent het functioneren van de vraagzijde van de arbeidsmarkt en omtrent de noodzaak van voortgezet onderzoek ter zake. Het blijkt dat de omvang van het bestand aan vacatures onder invloed van de toegenomen werkloosheid en de afnemende werkgelegenheid in het begin van de jaren tachtig is teruggelopen en vervolgens weer is toegenomen. Eenzelfde ontwikkeling geldt ten aanzien van de vacatureduren. Waar het door het CBS geregistreerde bestand aan vacatures met 65.000 de laatste jaren evenwel ruimschoots boven dat van 1980 met een aantal van 50.000 ligt, is de gemiddelde vacatureduur met 1.3 maand nog steeds beduidend kleiner dan in 1980 toen de gemiddelde vacatureduur 1.9 maand bedroeg. In de loop van de jaren tachtig is de intensiteit van het wervingsgedrag van werkgevers via arbeidsbureaus en personeelsadvertenties afgenomen, hetgeen ertoe heeft geleid dat slechts 1 op de 3 vacatures nog bij het arbeidsbureau wordt aangemeld en voor 1 op de 3 vacatures noch melding bij het arbeidsbureau plaatsvindt noch een advertentie wordt geplaatst. Het lijkt erop alsof de arbeidsmarkt in de loop van de jaren tachtig zo ruim is geworden dat werkgevers met een beperkte wervingsinspanning volstaan.

Ten aanzien van de vacaturevervulling in de afgelopen jaren kan een aantal conclusies worden getrokken. In de eerste plaats is het opvallend dat ondanks de grote werkloosheid het merendeel van de vacatures vervuld wordt door werkenden. Op zich is dit voor de bedrijven die deze werknemers aantrekken geen slechte zaak: blijkens de enquête voldoen de meeste nieuwe werknemers ruimschoots aan de vereiste kwalificaties. Bedacht dient hierbij evenwel te worden dat de gerecruteerde nieuwe

werknemer hoogstwaarschijnlijk weer voor een vacature zorgt bij zijn of haar vorige werkgever: de oplossing voor de ene onderneming zorgt zo voor een mogelijk probleem bij de andere onderneming. Daarnaast is een deel van de doorstroming in het vacaturebestand min of meer exclusief bestemd voor werkenden, zodat het totale vacaturebestand een onjuiste indicator is voor de daadwerkelijke mogelijkheden die werklozen hebben om aan de slag te komen. Het grote aandeel van de werkenden is ook een indicatie van de hoge eisen die werkgevers toepassen. Vooral aan eisen met betrekking tot recente werkervaring kunnen werklozen, schoolverlaters en andere toetreders tot de arbeidsmarkt blijkbaar niet genoeg voldoen.

In de tweede plaats is het opmerkelijk dat een aanzienlijk deel van de vacatures ook na geruime tijd nog steeds openstaat. De achtergronden van de langzame vervulling van deze vacatures zijn verschillend. Voor een deel geldt er dat er geen enkele sollicitant is komen opdagen, hetgeen in het licht van de hoge werkloosheid opvallend is en tevens vraagtekens oproept ten aanzien van het wervingsgedrag van ondernemingen. Het ontbreken van sollicitanten doet zich niet alleen voor bij hooggekwalificeerde functies, ook bij vacatures voor ongeschoolden ontbreken soms sollicitanten. Hieraan liggen waarschijnlijk specifieke problemen ten grondslag zoals onaantrekkelijke werkomstandigheden of eisen aan geoefendheid, vak kennis en representativiteit waaraan niet iedere ongeschoolde werkzoekende kan voldoen. Het niet vervuld zijn van een aanzienlijk deel van de vacatures komt evenwel niet alleen voor rekening van het gebrek aan sollicitanten. Voor een nog groter deel van de nog openstaande vacatures geldt dat er wel sollicitanten zijn geweest, doch dat deze zijn gewogen en te licht bevonden.

Ten slotte blijkt dat een aanzienlijk deel van de vacatures die door de werkgevers in eerste instantie als moeilijk vervulbaar werden beschouwd enige tijd later toch vervuld was. Moeilijk vervulbare vacatures worden vervuld, zij het dat dit meer tijd in beslag neemt, dan gemiddeld genomen het geval is. Het begrip 'moeilijk vervulbaar' heeft een duidelijk voorspellende waarde, doch de betekenis ervan moet niet worden overdreven.

Verdere vergroting van het inzicht in de vacaturevervulling zal moeten geschieden via het verzamelen van nog meer informatie. Vooral herhaalde vacature-enquetes lijken nuttig te zijn in deze. Met de OSA vacature-enquete is hiermee een begin gemaakt. De opzet hiervan is zeker voor verbetering vatbaar, waarbij gedacht kan worden aan het verkorten van de tijdsduur tussen enquetes om geheugen-effecten te beperken, het verzamelen van meer gedetailleerd informatie over het wervingsgedrag en over de sollicitanten die zich in de loop der tijd melden voor bepaalde vacatures, over kosten van werving en selectie, over aangeboden lonen, selectieprocedures enzovoorts.

Hoewel met het verrichte onderzoek de inzichten omtrent het functioneren van de vraagzijde van de arbeidsmarkt zijn toegenomen is nader onderzoek naar de problematiek van de vacaturevervulling en andere aspecten van de vraagzijde van de arbeidsmarkt nog steeds gewenst.

NOTEN

1. Zoals verderop wordt beschreven blijven bij de CBS vacature-enquetes overheid en onderwijs alsmede sociale werkplaatsen, uitzendbureaus en uitleenbedrijven buiten beschouwing.

2. Tot de vacatures behoren volgens het CBS ook:

- vacatures, waarvoor zich reeds sollicitanten hebben gemeld, ook wanneer al gesprekken worden gevoerd met deze sollicitanten
- vacatures waarvoor de sollicitatieprocedure zoveel tijd zal kosten dat de feitelijke indiensttreding niet op korte termijn valt te verwachten
- vacatures waarvoor uitzendkrachten of ander tijdelijk personeel worden gezocht
- open plaatsen voor leerlingen en personen mits het daarbij gaat om een arbeidsovereenkomst

3. Het percentage moeilijk vervulbare vacatures is groot, maar enigszins geflatteerd. Bedacht dient te worden dat moeilijk vervulbare vacatures langer dan gemiddeld openstaan en daardoor relatief oververtegenwoordigd zijn in een bestand aan vacatures (zie ook paragraaf 4).

4. Zie de verschillende publicaties van het Directoraat-Generaal voor de Arbeidsvoorziening onder de titel 'Hoe werven bedrijven?'.

5. Door het verzamelen van informatie over de laatst vervulde vacature in het geval er meerdere vacatures zijn vervuld, geldt dat de kans dat deze vacature kort heeft opengestaan aanmerkelijk groter is dan de kans dat deze vacature lang heeft opengestaan.

6. Ook anders dan in enquête-vorm werd aandacht besteed aan problemen in de vacaturevervulling. Zonder de pretentie te willen hebben met dit overzicht volledig te zijn kunnen bijvoorbeeld nog worden genoemd het in opdracht van de WRR verrichte onderzoek naar knelpunten bij vacatures voor ongeschoolden en geschoolden op LBO-niveau (Banning en Kamps, 1988). Door de Rijkspsychologische Dienst (1986) werden moeilijk vervulbare vacatures bij de overheid onderzocht, waarbij vacatures als moeilijk vervulbaar werden beschouwd, indien hier minder dan 10 personen op reageerden. Door Henniphof (1986) werd de vervulling van vacatures voor hoger opgeleiden onderzocht waarvoor in november 1985 in het blad *Intermediair* was geadverteerd. Gasperz en Van Voorden (1985, 1987) hebben in 1985 een enquête uitgevoerd onder ruim 350 industriële ondernemingen met meer dan 200 werknemers, waarbij vooral aandacht werd besteed aan het functioneren van de interne arbeidsmarkt in relatie tot het externe wervingsbeleid.

7. Voor een overzicht van de geschiedenis van de arbeidsbemiddeling in Nederland: Hoffius en Vriend, 1988a en 1988b.

8. Dit laatste in overeenstemming met adviezen van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR, 1987).

Literatuur

P.C. Allaart, R. Kunnen, J.C. van Ours, H.A. van Stiphout (1987) OSA-trendrapport 1987, OSA-voorstudie nr. V19, Staatsuitgeverij, 's Gravenhage.

C.H. Banning, J.A. Kamps (1988) Een onderzoek naar de achtergronden van moeilijk vervulbare vacatures; WRR-werkdocument nr. W29, 's Gravenhage.

J. v. d. Berg, H. v.d. Tillaart (1987) Nieuwe werknemers; een onderzoek naar rekrutering en introductie van nieuwkomers in bedrijven, Nijmegen, Instituut voor Toegepaste Sociale Wetenschappen.

J.A. Boucek (1975) 'Job vacancy survey'; Canadian Statistical Review, April, blz. 4-13.

A. van Delft (1988) Omvang en achtergronden van moeilijk vervulbare vacatures in de horeca; Bedrijfschap Horeca, 's Gravenhage.

Directoraat-Generaal voor de Arbeidsvoorziening (1984 en later jaren) Hoe werven bedrijven?, 's Gravenhage.

P.A. Donker van Heel, B. Dekker (1987) Tussen vraag en aanbod; Evaluatie van vacaturebehandeling door arbeidsbureaus; Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 's Gravenhage.

L. Faase (1981) Mobiliteit en bemiddeling op de arbeidsmarkt, Erasmus Universiteit, Rotterdam.

H. Frummerman (1978) Job Vacancy Statistics in the United States; Washington, National Commission on Employment and Unemployment Statistics.

J.B.R. Gasperz, W. van Voorden (1985) 'Wervingsgedrag van ondernemingen'; ESE, 11-12-1985, blz. 1265-1268.

J.B.R. Gasperz, W. van Voorden (1987) 'Aspecten van wervingsbeleid van ondernemingen'; Sociaal Maandblad Arbeid, 1987/3, blz. 144-152.

H.G. Hamaker (1977) 'De rekrutering van personeel' in: J.A.M. van Wezel (red.), Arbeidsmarkt in beweging, VUGA-boekerij, 's Gravenhage, blz. 74-100.

H.G. Hamaker (1978) Arbeidsmarkt en personeelvoorziening; Samson, Alphen aan den Rijn/Brussel.

P. Hennephof (1986) Moeilijk vervulbare vacatures voor hoger opgeleiden: feit of fictie?; Bureau Bartels, Oudemolen.

R. Hoffius, B. Vriend (1988a) 'Werk voor kansarmen?'; Intermediair, 14 oktober 1988, blz. 25-31.

R. Hoffius, B. Vriend (1988b), De geschiedenis van de openbare arbeidsbemiddeling in Nederland; Stichting Research voor Beleid, Leiden.

G.S.H. Janssen, M. Wegerif (1989) 'De arbeidsmarktpositie van de openbare arbeidsbemiddeling', nog te verschijnen.

J. Joosten, J. Baayens, P. Vermeulen e.a. (1979) Moeilijk vervulbare vacatures: oorzaken en reacties, Ministerie van Sociale Zaken, 's Gravenhage.

M.L. Joseph (1965) 'Current Surveys on Measuring Job Vacancies'; Proceedings of the Business and Economic Statistics Section, American Statistical Association, blz. 306-316.

Koninklijk Nederlands Ondernemersverbond (1985) Een onderzoek naar moeilijk vervulbare vacatures, Rijswijk.

Loontechnische Dienst (1987) Moeilijk vervulbare vacatures en de (re)acties van de werkgever, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 's Gravenhage.

Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (1988) Arbeidsmarktperspectieven: OSA-rapport 1988, SDU-uitgeverij, 's Gravenhage.

J.C. van Ours (1986a) Knelpunten in de personeelsvoorziening: een inventarisatie; Nationale Investeringsbank, 's Gravenhage.

J.C. van Ours (1986b) Onderzoek naar knelpunten in de personeelsvoorziening; OSA-werkdocument nr. W24, 's Gravenhage.

J.C. van Ours (1986c) 'Moeilijk vervulbare vacatures in een ruime arbeidsmarkt'; Economisch-Statistische Berichten, 13-8-1986, blz. 788-793.

J.C. van Ours (1987) 'Knelpunten in de vacaturevervulling'; Economisch-Statistische Berichten, 28-10-1987, blz. 1012-1017.

J.C. van Ours, J.S. Hagens (1987) Vacatures in beweging; OSA-werkdocument nr. W35, 's Gravenhage.

J.C. van Ours, J.S. Hagens, A.M. de Voogd-Hamelink (1987) Openstaande vacatures onder de loep genomen, OSA-voorstudie nr. V19, 's Gravenhage.

J.C. van Ours, A.M. de Voogd-Hamelink (1988) Vervulde vacatures onder de loep genomen, OSA-werkdocument nr. W53, 's Gravenhage.

J.C. van Ours, G.Ridder (1988) Vacatureduren in de jaren tachtig, OSA-werkdocument nr. W54, 's Gravenhage.

J.C. van Ours (1988) An Empirical Analysis of Employers' Search, Paper gepresenteerd op het internationale symposium 'Paneldata and Labour Market Studies', Amsterdam, 15-17 december 1988.

J.C. van Ours (1989) 'Durations of Job Vacancies in the Netherlands'; De Economist, te verschijnen.

J.P.M. Peters (1981) Een selecteur is ook een mens; Kluwer, Deventer.

Rijks Psychologische Dienst (1986) Moeilijk vervulbare vacatures bij de rijksoverheid; 's Gravenhage.

Sociaal-Economische Raad, Advies verplichte vacaturemelding; 's Gravenhage, 1980.

Vereniging van Kamers van Koophandel en Fabrieken in Nederland (1985) Het bedrijfsleven in Nederland, Woerden.

J.H. Vos (1980) 'Mobiliteitsbereidheid op de arbeidsmarkt'; Economisch-Statistische Berichten, 30-4-1980, blz. 519-522.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (1987) Activerend arbeidsmarktbeleid; Rapporten aan de regering nr. - 33, Staatsuitgeverij, 's Gravenhage.